



# 日本企業 21世紀ビジョン

タイムマシンで今から25年後の2030年へ。  
すぐれた文化や技術力によって、世界に対する日本の存在感は一層強まり、  
国民の多くが80歳までいきいきと生活する一方で、政府の役割は今より縮小し、  
その分を新たな公共組織がカバー、日本は再び「躍動の時代」を迎えていた……

今年4月、人口減少・超高齢化という難題を乗り越え、国家の活力を維持するための長期展望、  
「日本21世紀ビジョン」が発表された。政府の経済財政諮問会議（議長：小泉純一郎首相）に設けられた  
専門調査会で議論され、「構造改革の先にある日本の姿を知りたい」という国民の欲求に答えたものだ。

日本では、政府による将来ビジョンの策定は極めて稀で、  
環太平洋連帯構想を打ち出した、かつての大平内閣の政策研究会以来といわれる。

人口減少・超高齢化は今後の企業経営にも絶大な影響を与える。  
60人にもものぼる作成メンバーのひとりでもあったワークス研究所所長、大久保幸夫とともに、  
中長期の企業経営やこれからの人事を考える材料として「ビジョン」を読んでみよう。

文・構成 荻野進介（本誌）

# 2030年日本はこう変わるべきだ

全体の報告書としては300ページにもなる「日本21世紀ビジョン」のエッセンスを図解してみた。  
新しい躍動の時代を実現するには、ここ1、2年が分かれ道、という認識が重要だという。

## 2005年 岐路に立つ日本

この1、2年が分かれ道

改革が進まない  
場合のシナリオ

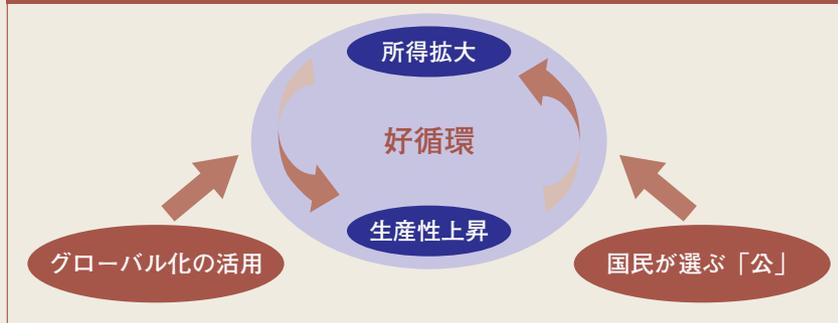
いま構造改革を  
進めると

### 避けるべきシナリオ

- 経済が停滞し縮小する  
人口減少に加え、人材や資金を生かせず、環境変化への対応が遅れ、経済が停滞し縮小する
- 官が民間の経済活動の重し・足かせとなる  
財政赤字を放置すると、国債価格の暴落や長期金利の上昇を招きかねず、財政再建を増税のみで行うと、個人や企業に大きな負担となる
- グローバル化に取り残される  
他国が進めている経済連携の波に取り残されると、成長のチャンスを失う
- 希望をもてない人が増え、社会が不安定化する  
格差が固定化して希望格差社会に向かうとともに、超高齢化や人口減少の影響で、かつてのニュータウンにゴーストタウン化するものが出てくる

## 2030年 新しい躍動の時代

### 避けるべきシナリオからの脱出戦略



- 労働生産性が高まり、実質GDP成長率は1%台半ばに
  - ・ 国民ひとり当たり実質GDPおよび実質消費は2%程度の伸び
  - ・ 健康、子育てサービスなど専門性の高い新しい消費需要もおこる
- 政府の役割の「選択と集中」により、政府の赤字が縮小
- 各国との経済連携を進め、日本はグローバルに投資を行う「投資立国」に
- 個人が主役になり、夢の実現や再挑戦がしやすい社会になる。  
世界のフロントランナーが数多く生まれ、イノベーションをおこし、世界を主導する

作成メンバーが明かす「ビジョンに込めた私の思い」①

# 2つの未来。選択を誤らないために

袖川芳之氏 (内閣府経済社会総合研究所政策企画調査員  
「日本21世紀ビジョン」競争力ワーキンググループメンバー)

意外に意識されていない既得権が正社員という身分です。企業のなかで、正社員とそれ以外の契約社員などの格差が顕著になっています。私の観察でも、正社員とその他の従業員とは能力的に変わらないことが多いのですが、現実には賃金はもちろん、福利厚生や社会保険などの面で、大きな差別が生じています。

若い人がフリーターとして過こしている、経験できる仕事の質や幅で、正社員と比べて、雲泥の差が生まれてしまう。それは将来、自立するときの経験や人脈の差にもつながります。正社員や公務員、学者など、20歳前後時点での能力や意思で決定づけられた身分が終身保証され、途中から他の人が参入できない今の環境を改め、転職がより一般的になるよう、構造改革で社会全体を変えていかなければなりません。

2006年から日本の総人口の減少が始まります。経済は人口が増えている間はそれなりに成長が可能ですが、人口が減少する局面では、政策の失敗が命取りになってしまいます。その意味で、われわれの前には明確に「2つの未来」がある。うやむやのうちにひとつの未来に落ち着くことはありません。だからこそ、理念なき改革は困りますが、理念なき改革反対や理念なき現状維持も取り返しのつかない未来を招い



そでかわ・よしゆき 大馬電通総研「ポストIT革命への道」(竹中平蔵氏と共著、実業之日本社)  
1963年生まれ。京都大学法学部卒業。マーケティング局、著書「ボストIT革命への道」(竹中平蔵氏と共著、実業之日本社)

てしまう。これもビジョンで大きく訴えたかったことです。

今回、提示させていただいたビジョンですが、これでその作業が終わったわけではありませぬ。さまざまな人たちがこれを読み込んだうえで、今度は生活者の立場からビジョンを作り直していただきたいと思えます。実は今、「四字熟語であなただのビジョンを表現してください」という募集をしています。「時時楽学」「躍私豊公」など、面白いものが集まっていますよ。

※「日本21世紀ビジョン」四字熟語の募集ページ  
<https://www.keizai-shinon.go.jp/cgi-bin/special/vision/phraseformform.cgi>

## 2030年に目指すべき3つの将来像

## 必要な行動

### ①開かれた文化創造国家

- 魅力と存在感のある国に伝統や創造力に裏つけられた生活と文化の魅力。コンテンツ市場も拡大し、「文化列島」になる
- 世界標準づくりの世界的フロントランナーがイノベーションを主導
- プロフェッショナルが働く「多様多才社会」
- 「列島開放」経済提携の下で交流と活力を生み出す。「東アジア共同体」の形成へ
- 世界のなかの「かけ橋国家」信頼を基盤に幅広く交流の舞台を提供
- 「壁のない国」世界中の人が「訪れたい、働きたい、住みたい」と思う国

### ②豊かな「公」・小さな「官」

- 小さくて効率的な「官」
- 「奉私奉公」企業、NPO、社会的起業家など幅広い人々が、自分の可能性を高めながら、豊かな「公」の活動を担う
- 「地域間競争」個性豊かな自立した地域に。よりよい制度が他地域に波及

### ③「時持ち」が楽しむ「健康寿命80歳」

- 「健康寿命80歳」現在の75歳から80歳へ
- 「時持ち」生涯の可処分時間が1割以上増える
- 「二転職四学習社会」楽しく働き、よく学び、よく遊ぶ。生涯にわたって才能を磨く
- 多様で良質なサービスに囲まれた暮らし健康、生涯学習、子育て支援など、新たな質の高い専門サービスが普及
- 地域を超えて広がるつながり社会的なつながりの輪が広がり、人の孤立化が起こらない

**健康重視**

- 自立支援(健康増進・就労支援)型の社会保障
- 病気の治療から予防に重点をおいた、健康志向の高い生活へ
- プロになる教育・訓練、転職が不利にならない税・年金制度
- 二転職四学習。人生に一度、職を選ぶ機会と、能力・技能を高める4度の学習機会をもつ
- 格差の固定化を防ぐ機会の平等の確保や再挑戦支援
- 奨学金、正規・非正規雇用の均衡、ベンチャー、女性・高齢者の再就職支援
- 安心して子育てができる環境の整備を今後5年程度に集中
- 子育て世代への資源配分、男女とも育児休暇をとりやすくなる

**個人と地域が主役**

- 将来世代へ負担を先送りしない財政再建
- 社会保障における、若者世代への依存を低下させ、制度の持続可能性を高める
- 定期的な市場化テストの実施
- 地域主権の確立、道州制の導入、地域政策における選択と集中
- NPOなどへの公的助成(優遇税制など)、社会投資ファンドの推進
- リスクをチャンスにつなげる金融への改革
- 法律や金融に関する理解力を高める

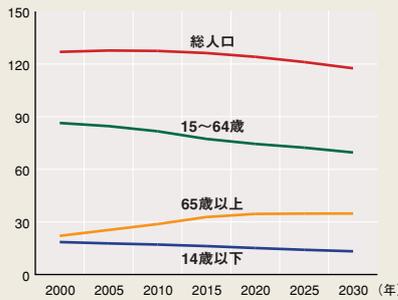
**国際貢献**

- 人間力(個人の意欲や能力・技能)を高める教育の構築
- 世界で活躍できる人材を目指す
- シンガが「ものづくりインストラクター」として活躍
- モデルプロジェクトによるイノベーションの喚起
- 科学技術創造立国・知財立国へ
- 東アジアの経済統合、平和と安定の確保
- 日本をよく知る外国人を増やす
- 外国人の積極的かつ秩序ある受け入れ
- 地球規模の課題(環境・エネルギーなど)への主導的役割を果たす

# 「ビジョン」を読み解く3つのポイント

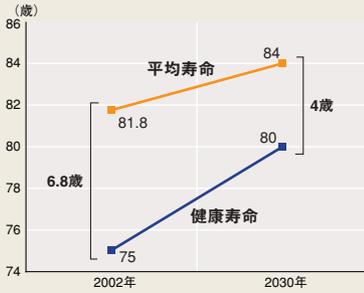
企業の経営者および人事向けに、「日本21世紀ビジョン」を読み解くポイント抽出してみた。変化を恐れることはない。変化はむしろチャンスだという意識が必要だ。

【図表1】将来人口の推移(中位推計)



出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」より作成

【図表2】2030年には「健康寿命80歳」が実現



注：健康寿命とは、生活と健康の質を考慮して心身ともに健康で自立している期間。健康をいかに定義するか、どのようなデータに基づくかという問題はあるが、世界保健機関(WHO)が行った推計がある。

## I 少子高齢化

今後、2030年までの日本社会に、最大の影響を及ぼすのは「少子高齢化の進展」である。現在1億2800万人いる人口は2007年から減少に転じ、2030年までに約1000万人減り、1億1800万人になる。総人口に占める高齢者の比率は現在の19.9%から2030年には29.6%まで上昇する。その時点で、総人口の実に3分の1が高齢者で占められる国は世界で日本だけだ。

高齢化の進展は単に物理的な意味の平均寿命だけでなく、「心身ともに健康で自立して生活できる期間」を意味する「健康寿命」も伸ばす。2002年の時点で、75歳の健康寿命が2030年には80歳まで伸びる。それに伴い、生涯可処分時間が2002年と比較し、約12%増える。われわれは「金持ち」ならぬ「時持ち」になるのだ。要扶養人口を減らすためにも、新しいワークスタイルを確立する必要がある、具体的には以

下の3つの施策が考えられる。

ひとつは「プロフェッショナルの育成」である。学び続けるプロフェッショナルはゼネラリストと比べて能力の陳腐化が遅く、一律の定年制で現役を退く必要性が低い。例えば、豊富な経験をもつ高齢者には、インストラクターとなつて後進の育成に取り組むという道もある。もうひとつは「定年制の廃止」である。年齢差別禁止法を定め、年齢に応じた賃金制度や過度の雇用保障を見直し、労働のエイジ・フリー化を進めるべきだろう。定年制からエイジ・フリーへの具体的な移行方法を模索する必要があるだろう。若いときに集中的に働いて貯蓄し、30、40代は子育てと学習の時間、50代から80代で再び働く、という生き方があるのもよい。3つ目は、「高齢者向けの新たな雇用制度や自営業モデルの創出」だ。10年から15年といった長期の有期雇用契約や短時間想定就業スタイル、パートナー型ワークモデルなどである。働く高齢者の年金が減額されるなど、就労意欲を殺ぐような現在の税・年金制度もあわせて改正する必要がある。

## II 多様多才社会

世界で最も急速に高齢化が進展することとは、逆に考えれば大きなチャンスでもある。高齢者向けの医療や介護、バリアフリーといった分野で、新たな技術や製品開発に成功すれば、それらを国際基準として流通させることができるかもしれない。

高齢化の進展と密接に関連して、われわれ日本人の人生も、これまでと比べて、もっと多様なものになるだろう。年齢、性別、時間、場所にとらわれず、いろいろな働き方が可能な「多様多才社会」の出現である。ここでいう、「多様」[多才]には、それぞれ2つの意味が込められている。

まずは、成功モデルが「多様」化する。自営や起業、NPOの設立、もちろん企業に雇用される形でもよい、成功のあり方が「よい大学から一流企業へ」といった、ワンパターンのもではなくなる。もうひとつは働き方の「多様」である。

作成メンバーが明かす「ビジョンに込めた私の思い」②

人口減少は恐れずに足らず  
翁百合氏

（株式会社日本総合研究所調査部 主席研究員、  
「日本21世紀ビジョン」競争力ワーキング・グループ 副主査）

総人口が減ることは、日本人の働き手が減ることを意味します。しかし働き手の減少は経済の縮小を意味しません。労働生産性をあげ、付加価値の高いサービスや商品を作り、新たなイノベーションを起こせばよい。そのためには、貴重な人材をどう生かすが、がとて重要になります。

これまでは働き手とみなされてこなかった高齢者や女性の活用を真剣に考えれば、働き手はむしろ増えるかもしれません。2030年までに少子化の流れの劇的な改善は見込めないと思いますが、子どもを生み育てながら、「自分の仕事もこなしたい」と考える女性には、何らかの社会的支援の仕組みが必要です。その一環として、同じ仕事を担当する正社員と非正規社員との間の待遇格差の解消は早急に行われるべきでしょう。短時間労働の正社員や裁量労働制など、働く時間を自分でコントロールできることは、育児や家事を担当する女性や男性にとって大変都合がよい制度です。

私の専門である金融分野からいえば、日本のそれは典型的な20世紀型です。家計の金融資産全体に占める預金の比率が約5割

年齢や性別にとらわれず、さまざまな就業形態で働くことが可能となる。「多才」にも2つの意味が込められている。まずは才能を磨く機会が多くなる。必要があるれば、何度でも学校に入り直

して学び直せるということだ。もうひとつの意味は、「多くの年を経ることによる才が重視されるようになる」ということである。カウンセリングや高度なサービス業など、高齢者ならではの経験や技

おきな・ゆり  
1960年生まれ。慶應義塾大学経済学部卒業後、同大学大学院修士課程を修了。日本銀行を現職として、2000年から調査会、金融構造委員会、産業界、政府税制委員会、労働審議会委員、信用秩序審議会委員と信用秩序（東洋経済新報社）、「金融の未来学」（筑摩書房）



と非常に高く（米国では約15%）、間接金融依存型ということですが、これはリスクを適切に評価し、投資家や金融機関の間で適切に分担できる多様なチャネルが育っていないことを意味します。不良債権問題が長引いたのも、コーポレートガバナンスの問題も、ここに大きな原因があるのです。あとは財政の健全化です。今の国債残高は歴史的に見ても異常値。これを何とか減らす必要があります。

量が必要な仕事が増えます。65歳未満応募禁止というような仕事がたくさん現れるかもしれない。

これを実現するためのキーワードが、「生涯二転職四学習社会」である。これは、生涯で2回の転職を経験し、就職前と転職の間の計3回、それに引退後の1回を足して、合計4回の学習機会を得る生き方が一般的になる社会、を指す。そのためには、転職が不利にならない税や企業年金制度の整備、自己啓発のための休暇取得制度、個々のニーズに細かく対応する職業訓練および学習の機会を設ける必要がある。

III 日本をブランド化

国の力に競争力ととらえれば、その定義は21世紀に入り激変した。20世紀においては、競争力に同質的な量的拡大を実現する力であり、GDPの値、通貨の力、貿易黒字、資源埋蔵量といった数値で測ることができた。現在、こうした数値の意味がなくなったわけではない。しかし、それよりも大切なのが、多くの人を惹きつける、知識やエンターテインメントを含む、生活および文化の魅力にソフトパワーに他ならない。日本そのものをブランド化し、「日本に住みたい、日本で働きたい、遊びたい、日本製品を買いたい」という外国人を増やす必要がある。

ヒントはある。「ジャパン・クール（かっこいい日本）」だ。アニメ、ゲーム、音楽、映像、食、ファッションなどの分野で、日本の製品やキャラクターが世界各国で、「かっこいい」と受け入れられている。さらに自動車、先端家電などの現場で見られるものづくりの組織能力も、日本が誇る重要な資産である。こうした「熟れの技」は、日本のさまざまな産業で豊富に存在している。

もともと漫画やアニメの原点は浮世絵であり、飲食店や旅館などでのきめ細かな対人サービスの源流は茶道にあるという。日本的「熟れの技」は、われわれの文化や生活、価値観と密接に結びついたものである。製品だけでなく、背後にある、日本の文化や生活売り込む努力を重ねるべきだろう。



2002年9月、米ボルティモアで開かれた日本アニメの見本市で、「コスプレ」を楽しむ米国人 写真提供=共同通信社

# 「ビジョン」を企業経営の副読本に

竹中平蔵氏（内閣府特命担当大臣「経済財政政策」郵政民営化担当大臣）× 大久保幸夫（株式会社リクルートワークス研究所所長、「日本21世紀ビジョン」競争力ワーキング・グループメンバー）

企業人はこの「ビジョン」をどう活用すればよいのか。目下の構造改革を牽引する竹中平蔵大臣と、「日本21世紀ビジョン」競争力ワーキング・グループメンバーのひとりだった大久保幸夫が対話を繰り広げた。

## 「小さな政府」を目指せば ビジネスチャンスが拡大

**大久保（以下、大）** 最初にお伺いしますが、このビジョンのポイントはどこにあるとお考えですか。

**竹中（以下、竹）** 最大のポイントは、これからの日本は良くもなれば悪くもなれるということです。しかもここ1年が勝負です。2007年から日本の人口が減りはじめ、団塊の世代も退職年齢に入ります。「いまここで踏ん張らないと、日本は悪い方向に向かってしまう」という健全な危機感をぜひとも共有していただきたいですね。

**大** なるほど。日本政府も日本企業もストック調整が一段落して、少し先のことを考えようというムードになっていますし、このタイミングがよかったです。よ。さて、ビジョンのなかに「小さな政府」という言葉が出てきますが、それには「強い民間」が不可欠です。政府が

市場拡大のための施策を打ったとしても、民間から新しいビジネスが勃興しなければ努力はみな水の泡です。そう考えると、「小さな政府」は、ビジネスチャンスの拡大を意味します。このビジョンにはこれからのビジネスのヒントがたくさん詰まっていますね。

**竹** ええ。日本はずっと「小さな政府、強い民間」でやってきたはずですが、ブル崩壊後、いろいろな意味で、民間が

おおくぼ・ゆきお  
1961年生まれ。一橋大学経済学部卒業。リクルート入社。企画室部長、地域活性化事業部長を経て、ワークス研究所を立ち上げ、所長に就任。著書「能力を高めるための12の基礎力」（日経BP社）



政府に依存する状況が生まれました。これを再び「小さな政府」に戻さなければならぬ。国民の多くがそれを望んでいます。ビジョンの検討とあわせて、アンケート調査を実施したのですが、20兆円

にもなる財政収支のギャップを埋める手段を聞いたら、歳出削減・小さな政府支持派が半数を超え、増税容認・大きな政府支持派はわずか8%でした。

**大** 人口が減り、国の年齢構成が変われば、ビジネスにも大きな影響が出ます。その変化に対応できる経営者として

い経営者として、大きな差が生まれるはずですが、人類は過去にも人口減少期を経験しています。有名なのは日本の江戸時代、海外ではイタリアのルネッサンス期です。変化に対応できた一部の人が富裕化し、その人たちが文化に投資することで、江戸文化やルネッサンス文化が開いたのです。

**竹** ビジョンの本身として重要な要素は2つあると思います。ひとつは、人口減少と高齢化です。経済社会を動かす

要因として、税率や金利も大切ですが、それ以上に、人口の影響が大きい。

もうひとつはグローバルゼーションです。人口が減少すれば国内市場は収縮しますが、世界規模で見れば人口は大基調にあります。人口減少がもたらす問題点を克服する最大のポイントはグローバルゼーションの活用です。定住人口は減るけれども、逆に交流人口を増やし、日本が世界のかけ橋国家になることを考えましょう。

## ジャパン・クールと 文化創造国家の実現

**大** 日本を訪れた外国人に調査したら、「日本人のホスピタリティの素晴らしさに驚いた」という感想が一番多かったそうです。日本人のホスピタリティは茶道から来ているといわれています。また世界中で評価されている日本のアニメも浮世絵から来ているように、日本の強みは歴史に根ざしたものが多く。ビジョンの



なかでも、「ジャパン・クール」や「文化創造国家」というキーワードが出てきます。海外に最終製品を売るだけでなく、背景にあるわれわれの文化や歴史というものも同時に売りたい、という議論を私たちは相当やりました。

**竹** 外国人に日本のよいところを知ってもらうには、文化と観光をワンセットで考えなければなりません。われわれが海外旅行に行く場合、その文化を楽しみに行くわけですよ。ニューヨークから現代アート、ミュージカル、そしてオペラ、オイスター（カキ）。すべて文化です。以前、観光学部が日本の大学に

ないというところで、海外で観光学部のことを調べたことがありました。なるほどと思ったのですが、オーストラリアでは観光学部のことを英語で、フアカルティ・オブ・ツーリズム・アンド・ホスピタリティと称していました。「観光とでもなし」の学部なんですね。

**大** 日本のもてなし文化が世界的な競争力を発揮できるのなら、日本のサービス産業は強力な輸出産業になりますね。

**竹** 相手を壊し、屈服させるという意味の、軍事力を代表とするハードパワーに対して、人々を惹きつける力としてのソフトパワーを日本は潜在的にもっているんです。それは日本の強力な武器です。

## 高等教育産業が大変な成長産業

**大** 次に雇用・労働の問題についてお話ししましょう。現在の日本に、60歳から80歳の人たちが働ける労働市場がないことは由々しき問題です。総務省の労働力調査で、65歳以上の就業率を調べると、50年前は42%でしたが、昨年は19%まで激減しています。自営業が減ってサラリーマン化が進み、定年退職が当たり前になったからです。今後、健康寿命80歳という社会になった場合、高齢者が働ける基盤をどう作るかが非常に大切です。

**竹** そうですね。日本が明治維新以降、これだけの発展を遂げられた要因は2つに集約できると思います。ひとつ目はや

はり、人を大切にしてきたということですね。2つ目は、時代や環境に合わせて、国の制度や仕組みを柔軟に変えてきたことです。そうした高齢者の活用方法をよく考え、時代遅れになった制度はどんどん更新しなければなりません。

一方で若い世代の問題もあります。教え子たちに聞かされるのですが、日本の大企業には、若いうちは雑巾がけのような仕事をさせて、それによく耐えた人だけが認められ、出世する図式が濃厚に残っています。それに飽き足りない若者は外資系企業に転職する。でも、これまでの大量生産型の産業に向く人材と、これからの知識創造型産業に向く人材は明らかにタイプが違うはず。芸術と同じように、人と同じことをやっていって価値は生まれない。今、その切り替えに企業も個人も苦労しているのではないのでしょうか。

**大** 私たちの調査によれば、今の人は自

己評価で35歳くらいまでは順調に能力を伸ばしますが、35歳を過ぎたら急に停滞してしまふ。周りに手本となる先輩がいると伸びるけれど、専門分野を決めて自分の独自性で勝負する時期がくると駄目なんですね。「真のプロフェッショナルがなかなか育たない」と、企業の人事も頭を抱えています。

**竹** なるほど。日本の大人は勉強しませんものね。自宅に、子どもの勉強部屋はあるけれども親父の書斎はない。日本の企業社会を象徴しています。

**大** 働くことと学ぶことの組み合わせは非常に大切なテーマです。例えば、15歳で義務教育を終えたら、そこから30歳までの間、①働く、②高校に行く、③大学（大学院）に行く、という3つの選択肢と順序を、各人が自由に選択できるということです。30歳の新卒採用を実施する企業があってもよいのです。これを日本で行うには社会人の勉強する場が最も不足しています。

**竹** アメリカでは、大学は若者でなく、むしろ社会人が学ぶ場になっています。「働きながら学ぶ」がまさにキーワードです。日本では、働くことは厚生労働省、学ぶことは文部科学省。こう分断されているのはまったくおかしい。その意味で、高等教育産業は日本でも大変な成長産業になります。

**大** 学びには、趣味の延長上の「消費型学び」と、仕事の発展形としての「投資型学び」があります。前者はともかく、投資型学びの回収がなかなか難しい。大

たけなか・へいぞう  
1951年生まれ。一橋大学経済学部卒業。日本開発銀行入行。その後、ハーバード大学、ペンシルバニア大学客員研究員、研究官、慶應義塾大学総合政策学部教授、慶應義塾大学客員初当選。著書「経済ってそういうことだったのか会議」（佐藤雅彦氏と共著、日本経済新聞社）、「竹中平蔵の特別授業」（集英社インターナショナル）



金を投じて学校に通って資格をとって  
も、業務独占資格以外は仕事に結びつ  
かないんです。

**竹** それを解決するにはどうすればよい  
のでしょうか。

**大** 日本以外の多くの国が実施してい  
るのが職業別に能力基準を国が定める  
「スキル・スタンダード」制で、イギリ  
スが有名です。もうひとつは、オーデイ  
ションに参加して通過すれば仕事を得

### 作成メンバーが明かす「ビジョンに込めた私の思い」③

## 「国際的オタクビジネスマン」育成を

竹内宏彰氏

（株式会社「ミックス・ウエーブ」代表取締役社長／株式会社シンク取締役、  
「日本21世紀ビジョン」競争力ワーキンググループメンバー）

現在のハリウッド映画は日本のアニメの  
影響を多大に受けています。日本のアニメ  
の質が高いのは漫画という膨大なシナリオ  
の原資があるからです。ハリウッドの考え  
は「だったらその権利を買えばいい」と極  
めてストレート。これに対抗して、権利や  
フォーマットを守ったり、価値を高めたり  
するような高度な契約を行うことができる  
人材が日本には少なかつたために、今、貴  
重な知財の流出が起きているのです。

時代的な背景もあります。以前はアニメ  
が海外でも売れるとは考えられなかったの  
で、契約や権利に対する認識が低く、海外  
から作品買いつけがあっただけで舞い上が  
ってしまい、相手の言いなりだったのです。  
日本は無資源国で、アイデアとか発想力  
で闘わなければならないのに、アニメや漫  
画などの知的財産はなぜ守られないのか？  
なぜ知恵を絞って世界に展開しないのか？  
「日本が誇るアニメ産業」などと盛んに持ち  
上げるくせに、一番重要なところがまったく  
無視されていると思います。

グローバルな視点から物事を見ることで  
できる人材が不足しているからでしょう。

たけうち・ひろあき 慶應義  
塾大学商学部卒業。後、ヤング  
集英社『週刊ヤングジャンプ』誌  
の編集者として、現在、コミック  
アニメ、キャラクターの版  
権管理、制作、マーケテ  
ィングを行うとともに、「ほ  
しのこえ」「アニマトリックス」  
などの最先端アニメ  
を制作、プロデュース。



海外では、肩書きや会社よりも、竹内とい  
う個人が何を考え、将来の事業ビジョンは  
何か、過去の個人実績はどんなものがある  
か、ということが問われます。私がこれか  
ら必要だと思うのは、個人の強み（オタク  
心）をもった国際感覚あふれる仕事人です。  
組織の一員ではなく、個人として何をした  
いか、自分の特技は何か、という気概をも  
つ若者を増やさなければ、日本の知財が競  
争力を保つことはできないと思います。

られるという「能力評価オーディション」  
です。このような仕組みがきちんと機能  
すれば、「何を学ぶべきか」が明確にな  
り、それは教育カリキュラムにも反映で  
きます。さらに職業別のコミュニティが  
形成されると専門学習が進むでしょう。  
互いに切磋琢磨して学びあえるわけで  
すが、医師や弁護士を例外とする他は、  
現状の日本にはほとんど存在しません。  
**竹** お話を伺っていると、すべてビジネ  
スチャンスですね。

### 今の子どもたちに 未来を手渡すために

**大** 教育関連には本当にビジネススタ  
ンスがあふれていますね。最後にもうひ  
とつ、伺います。これまでの日本企業も  
日本社会も、男性、それも正社員を前  
提とした仕組みで動いてきました。これ  
を女性や高齢者、正社員以外のさまざま  
な就業形態の人たちが活躍できるよ  
うな仕組みに変える必要があると思いま  
す。難しいのは外国人の問題です。でも  
女性も高齢者も活用できない企業が外  
国人を活用できるわけがないとも思いま  
す。今後、企業そのものがグローバル化  
に対応できるとお考えですか。今後、外  
国人労働力をもつと受け入れるべきだ  
と思いますか。

**竹** とても難しい問題です。よくいわれ  
るように、看護や介護といった分野での  
み、受け入れるのも選択肢のひとつかも  
しれません。関連する問題が多いので、

安易に結論を出すべきではないと思いま  
す。徹底した議論が不可欠ですね。  
**大** 私も、少子化対策にもなるので、  
保育士とベビーシッターの中間的存在  
の「保育ママ」のような資格を作って、  
外国人を受け入れては、という意見を出  
しました。しかし、考えれば考えるほど、  
現実的にクリアすべき問題が多過ぎま  
す。さて最後に何かメッセージはござい  
ますか。

**竹** ビジョンに関して、一般向けと子ど  
も向け、2種類のホームページを作った  
のですが、驚いたことに、子ども向けの  
アクセス数が毎日2万8000と一般  
向けの10倍近くあるんですよ。この件で  
小・中学校に行き、出前授業も何回か  
やっていますが、「この国はどうなるん  
だろう」と、子どもたちは真剣な様子で  
聞いてくれます。将来ビジョンはまさに  
若い世代のためのものなので、彼らから  
の意見や感想もたくさんもらいたいと思  
います。実際、今回のビジョンを考える  
調査会のメンバーも、2030年に生  
きている若い人たちにやってもらいまし  
たからね。

**大** 確かに、将来ビジョンというのは世  
代を超えて議論できるちよよいテー  
マですね。

**竹** 2030年、私は約80歳です。こ  
の世にいないかもしれませんが、われわ  
れには、よりよい社会を作って、彼らに  
バトンタッチする義務があります。

**大** そうですね。本日はありがとうございました。